

GOBIERNO DEL DISTRITO DE COLUMBIA

Oficina del Fiscal General

FISCAL GENERAL

KARL A. RACINE

22 de febrero del 2018

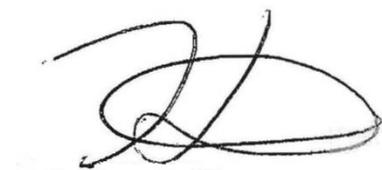
UN MENSAJE DEL FISCAL GENERAL

En el Distrito de Columbia, valoramos nuestra diversidad como un activo y reconocemos las contribuciones de todos nuestros residentes. Una de nuestras principales prioridades es respetar y defender nuestros valores, especialmente los de diversidad e inclusión. Esto es especialmente cierto en el contexto del lugar de trabajo: los trabajadores que provienen de muchos países hacen contribuciones inestimables a la economía y el bienestar de nuestra ciudad.

Los cambios recientes en la política de inmigración federal han ocasionado preocupaciones en la comunidad con respecto al tratamiento de los trabajadores inmigrantes. Nuestra oficina ha recibido numerosas preguntas sobre cómo la aplicación de la ley de inmigración podría tener lugar en los lugares de trabajo, y qué responsabilidades y derechos tienen los empleadores y empleados con respecto a las acciones de cumplimiento de las leyes de inmigración.

Esperamos que esta guía brinde información y claridad tanto para los empleadores como para los empleados a la hora de abordar la aplicación de la ley de inmigración en el lugar de trabajo.

Atentamente,



Karl A. Racine
Fiscal General, Distrito de Columbia

**RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS MÁS FRECUENTES PARA EMPLEADORES Y
EMPLEADOS CON RESPECTO A LA APLICACIÓN DE LAS LEYES DE
INMIGRACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO**

ÍNDICE

<u>I. Información General</u>	<u>3</u>
<u>II. Formulario I-9 - Requisitos</u>	<u>4</u>
<u>III. Formulario I-9 - Auditorías</u>	<u>5</u>
<u>IV. Investigaciones de Agentes de la Ley en los Sitios de Trabajo</u>	<u>7</u>
<u>V. Consideraciones Posteriores al Formulario I-9 - Auditorías e Investigaciones en el Sitio de Trabajo</u>	<u>13</u>
<u>APÉNDICE</u>	<u>14</u>

I. Información General

Esta guía busca proveer a los empleadores y empleados la información y las respuestas a preguntas frecuentes sobre la aplicación de la ley de inmigración en el lugar de trabajo. La información provista en este folleto es para fines informativos y no constituye asesoramiento legal o representación legal. Si usted tiene preguntas específicas sobre la ley, debe consultar a un abogado. Una lista no exhaustiva de organizaciones que pueden proveer asistencia legal a inmigrantes se incluye como un apéndice a esta guía.

Como una cuestión general, varias agencias gubernamentales de los Estados Unidos tienen la autoridad para hacer cumplir las leyes de inmigración del país en el lugar de trabajo, incluyendo el Departamento de Seguridad Nacional (DHS), el Departamento de Justicia (DOJ) y el Departamento del Trabajo (DOL). La aplicación de la ley en el lugar de trabajo a menudo está a cargo del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE), una agencia federal encargada de hacer cumplir las leyes que forma parte del DHS y que tiene la responsabilidad de hacer cumplir las leyes federales de inmigración. En el contexto laboral, el ICE tiene autoridad para identificar, detener e iniciar procedimientos de deportación contra personas que no están autorizadas a trabajar en los Estados Unidos.

Una investigación del ICE puede involucrar: (1) Auditorías del Formulario I-9 y (2) investigaciones en el lugar de trabajo que involucran a agentes del ICE que llegan al lugar de trabajo con o sin previo aviso. La lista que sigue resume los elementos críticos que deben entender los empleadores y los empleados; cada uno se explica con detalles adicionales en el resto de este documento.

- Bajo las leyes federales, los empleadores tienen la obligación de verificar la identidad y la autorización para trabajar de las personas contratadas para su empleo en los Estados Unidos. Los empleadores proveen esta verificación a través del Formulario I-9.
- El ICE está autorizado para auditar los registros del Formulario I-9 de un empleador, los cuales el empleador debe proveer cuando se los soliciten. Si el ICE determina que algún registro no cumple con las leyes de inmigración, el ICE puede emitir órdenes para que se deje de emplear a personas que no están autorizadas para trabajar en los Estados Unidos; el ICE también puede imponer sanciones monetarias.
- Los funcionarios encargados de hacer cumplir las leyes, incluyendo el ICE, pueden realizar investigaciones en el lugar de trabajo y llegar al lugar de trabajo sin previo aviso. En este contexto, es importante que los empleadores entiendan que:
 - Los empleadores y empleados tienen derecho a permanecer en silencio si son interrogados por las autoridades durante una investigación en el lugar de trabajo. También pueden solicitar hablar con un abogado.
 - Los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley pueden ingresar a las áreas públicas durante una investigación en el lugar de trabajo. Sin embargo, se requiere una orden judicial válida (una orden judicial firmada por un juez) o el

consentimiento del empleador para entrar en áreas privadas durante una investigación en el lugar de trabajo.

- Una "orden administrativa" no es suficiente para que las autoridades entren a un área privada de un negocio. Las órdenes administrativas no son emitidas por una corte, sino que provienen de una agencia del poder ejecutivo.
- Los empleadores y los empleados deben tener el cuidado de solicitar identificación de los funcionarios encargados de hacer cumplir las leyes y documentar las acciones de los agentes de la ley durante una investigación en el lugar de trabajo, especialmente si tienen motivos para creer que las autoridades están actuando de manera ilegal.
- Después de una auditoría del Formulario I-9 o de una investigación en el lugar de trabajo, un empleado que no tenga autorización para trabajar en los Estados Unidos no podrá regresar al trabajo. Los empleadores que deseen ayudar a los empleados afectados pueden asegurarse que los salarios y beneficios adeudados se paguen a tiempo y que la indemnización por la separación del empleo se distribuya a los empleados afectados.

II. Formulario I-9 - Requisitos

Las leyes federales requieren que cada empleador verifique la identidad y la elegibilidad para trabajar de cada nuevo empleado^[1] completando un Formulario I-9 (Verificación de Elegibilidad para Trabajar). Como parte del Formulario I-9, un empleado deberá proveer a un empleador los documentos que establezcan su identidad y la autorización para trabajar en los Estados Unidos.

1. ¿Quién debe completar el Formulario I-9?

Ambos, el empleador y el empleado, deben completar el Formulario I-9.^[2] La Sección 1 del Formulario I-9 requiere que el empleado complete y certifique su identidad y su autorización para trabajar. La Sección 2 del Formulario I-9 requiere que el empleador revise y verifique la información y los documentos provistos por el empleado.

2. ¿Cuándo debe un empleado completar el Formulario I-9?

Después que un empleado acepta la oferta de empleo del empleador, el empleador debe proveer al empleado el Formulario I-9. El empleado debe completar la Sección 1 del Formulario I-9 a más tardar el primer día de trabajo remunerado. El empleador debe completar la Sección 2 del Formulario I-9 a más tardar el tercer día hábil después de que el empleado comience a trabajar por un salario.^[3]

Un empleador no puede pedir ver los documentos de autorización para trabajar de un posible empleado antes de contratar al empleado o antes de que el empleado complete el Formulario I-9.^[4]

3. ¿Se requiere el Formulario I-9 para todos los empleados?

En general, un empleador debe completar y conservar un Formulario I-9 para cada empleado, siempre que el empleado trabaje por un salario u otro tipo de remuneración.[\[5\]](#)

Hay algunas excepciones. No se requiere un Formulario I-9 para: (i) individuos contratados en o antes del 6 de noviembre de 1986, que continúan en sus empleos; (ii) personas empleadas para hacer trabajo doméstico informal en una casa privada de manera esporádica, irregular o intermitente; (iii) contratistas independientes; (iv) personas que están empleadas por un contratista que brinda servicios por contrato (por ejemplo, arrendamiento de empleados o agencias temporales) y que están proveyendo trabajo al empleador; y (v) personas que no trabajan físicamente en los Estados Unidos.[\[6\]](#)

4. ¿Qué derechos tienen los empleados al completar el Formulario I-9?

Los empleados tienen derecho a establecer su identidad y su autorización para trabajar con cualquiera de los documentos que figuran en la "Lista de Documentos Aceptables" del Formulario I-9. Un empleador no puede exigir documentos específicos a un empleado basándose sólo en las características protegidas de un empleado, como el origen nacional, la etnia, el estatus migratorio o la ciudadanía, la raza, el color, la religión, la edad, el sexo o la discapacidad del empleado. Los empleadores deben aceptar la documentación de un empleado si parece ser genuina y relacionada con el empleado.[\[7\]](#)

5. ¿Qué responsabilidades tienen los empleadores de guardar los registros del Formulario I-9?

Los empleadores deben tener un Formulario I-9 completado en los archivos para cada uno de sus empleados. Los registros del Formulario I-9 deben ser retenidos y archivados por el empleador durante tres años a partir de la fecha de contratación del empleado, o por un año después que se termine el empleo del empleado, lo que ocurra más tarde.[\[8\]](#)

Los empleadores pueden guardar los registros del Formulario I-9 en su sitio de trabajo o en una instalación de almacenamiento fuera del sitio de trabajo; los empleadores también pueden guardar los registros del Formulario I-9 en uno o más formatos, incluyendo los formatos impresos o electrónicos. Si lo solicitan los funcionarios del gobierno de los Estados Unidos del DHS, el DOL o el DOJ, los empleadores deben poder presentar sus registros del Formulario I-9 dentro de los tres días hábiles a partir de la fecha de la solicitud.[\[9\]](#)

6. ¿Qué sucede si un empleado no completa el Formulario I-9?

Si un empleado no completa el Formulario I-9 o no puede presentar una documentación aceptable que establezca su identidad y su autorización para trabajar, el empleado no puede trabajar por un salario.[\[10\]](#)

III. Formulario I-9 - Auditorías

1. ¿Qué es una auditoría del Formulario I-9?

El ICE está autorizado para auditar los registros del Formulario I-9 de un empleador. Para realizar una auditoría, el ICE primero entregará a un empleador un Aviso de Inspección solicitando la presentación de los registros del Formulario I-9. Por ley, el ICE debe proveer a un empleador por lo menos tres días hábiles para que presente los registros. Si el ICE se presenta en menos de tres días hábiles después del aviso, el empleador puede solicitar que el ICE regrese después que se cumplan tres días hábiles a partir del aviso. A menudo, el ICE también solicitará documentación de respaldo, como una copia de la nómina, una lista de empleados actuales, artículos de incorporación y licencias comerciales.[\[11\]](#)

2. ¿Cuáles son los posibles resultados de una auditoría del Formulario I-9?

El ICE notificará al empleador por escrito los resultados de la auditoría una vez que se complete. Los siguientes son los avisos más comunes que se envían a los empleadores como resultado de las auditorías:[\[12\]](#)

- i. **Aviso de Resultados de la Inspección.** Esto también se conoce como una "carta de cumplimiento", y notifica al empleador que está cumpliendo las leyes.
- ii. **Aviso de Documentos Sospechosos.** Esto le informa al empleador que el ICE ha determinado que un empleado no está autorizado para trabajar en los Estados Unidos y aconseja al empleador sobre las posibles sanciones penales y civiles si continúa empleando a esa persona. El ICE ofrece al empleador y al empleado la oportunidad de presentar documentación adicional para demostrar la autorización para trabajar si el empleador cree que la determinación es errónea.
- iii. **Aviso de Discrepancias.** Éste le informa al empleador que el ICE no ha podido determinar la elegibilidad para trabajar de un empleado basándose en la documentación provista. El empleador debe proveer al empleado una copia del aviso y darle al empleado la oportunidad de presentar documentación adicional para establecer su elegibilidad laboral.
- iv. **Aviso de Irregularidades Técnicas o de Procedimiento.** Éste destaca las violaciones técnicas identificadas durante la inspección y le da al empleador 10 días hábiles para corregir los formularios. Después de 10 días hábiles, las fallas técnicas y de procedimiento no corregidas se convertirán en violaciones sustanciales.
- v. **Aviso de Advertencia.** Éste se emite en circunstancias donde se identifican violaciones sustanciales, pero las circunstancias no justifican una sanción monetaria y existe la expectativa de que el empleador cumpla en el futuro.
- vi. **Aviso de Intención de Multar.** Éste se emite en casos de violaciones técnicas no corregidas, o de violaciones sustanciales, tales como contratar a sabiendas y continuar empleando a personas que no están autorizadas para trabajar en los Estados Unidos. Un Aviso de Intención de Multar se acompañará con los documentos de cargos que especifiquen las violaciones cometidas por el empleador.

3. ¿Qué sucede si el ICE emite un Aviso de Intención de Multar?

Como parte de un Aviso de Intención de Multar, se le puede pedir al empleador que despidiera a los trabajadores que no están autorizados para trabajar en los Estados Unidos o que deje de contratar a tales trabajadores. El empleador también puede estar sujeto a multas o sanciones civiles y penales.

Si un empleador recibe un Aviso de Intención de Multar, el empleador puede negociar un acuerdo con el ICE o solicitar una audiencia ante la Oficina del Oficial Principal de Audiencias Administrativas. Los empleadores generalmente deben solicitar dichas audiencias dentro de los 30 días a partir de la recepción del Aviso de Intención de Multar. En una audiencia, el empleador y el ICE presentarán pruebas, y un Juez de Derecho Administrativo tomará una decisión. Si un empleador no hace nada después de recibir un Aviso de Intención de Multar, el ICE emitirá una Orden Final al empleador.[\[13\]](#)

IV. Investigaciones de Agentes de la Ley en los Sitios de Trabajo

1. ¿Pueden los agentes de la ley que hacen cumplir las leyes federales de inmigración investigar el sitio de trabajo de un empleador?

Sí. Las investigaciones en el lugar de trabajo a menudo son manejadas por agentes del ICE, que pueden ir al sitio de trabajo con o sin previo aviso como parte de una inspección de un empleador o en un intento de localizar y detener a individuos en el lugar de trabajo quienes el ICE sospecha han violado las leyes de inmigración. A éstas a veces se les conoce como "Redadas del ICE".

Por ejemplo, cuando un empleador presenta una petición para patrocinar a un trabajador extranjero para obtener una visa H-1B u otra, el Servicio de Inmigración y Ciudadanía de los EE.UU. (USCIS) tiene derecho a verificar la información que respalda la petición y pueden hacerlo mediante visitas al sitio. USCIS también refiere muchos casos sospechosos de fraude y abuso de visas al ICE, que puede ir a un lugar de trabajo para investigar. Dejar de cooperar pudiera socavar los esfuerzos de un empleador para patrocinar a un empleado. En ocasiones, otros agentes federales encargados de hacer cumplir la ley y/o policías locales acompañarán a los agentes del ICE. Otras agencias federales, como el Departamento del Trabajo y el Departamento de Justicia, también pueden realizar investigaciones en el sitio de trabajo.

2. ¿Cuándo pueden los agentes de la autoridad, incluyendo al ICE, entrar a la propiedad de un empleador?

Los agentes de la ley están autorizados a ingresar a *las áreas públicas* de la propiedad de un empleador sin obtener permiso. Sin embargo, para *las áreas privadas* del negocio de un empleador, si no hay circunstancias apremiantes, los agentes de la ley necesitan el permiso del empleador o una orden judicial válida para entrar al área. Los empleadores pueden preguntar a los agentes de la ley si los ellos tienen una orden para llevar a cabo la investigación en el lugar de trabajo. Los empleadores pueden denegar la entrada a áreas privadas, a menos que los agentes de la ley tengan una orden válida firmada por un juez.

Las áreas públicas del negocio de un empleador son lugares a los cuales cualquiera puede entrar. Los ejemplos pueden incluir un estacionamiento, un vestíbulo o un área de espera, o el área del comedor de un restaurante.

Las áreas privadas del negocio de un empleador son lugares donde la entrada está restringida. Por lo general, los agentes de la ley pueden entrar a las áreas privadas sólo si cuentan con el consentimiento del empleador o con una orden judicial válida.

Una orden judicial válida debe ser (i) firmada por un juez e (ii) indicar que fue emitida por una "Corte de Distrito de los Estados Unidos" o una corte estatal (como la Corte Superior del Distrito de Columbia). Hay dos tipos de órdenes judiciales que se pueden usar:

- a.i. Una *orden de arresto*, que debe indicar el nombre y la descripción de la persona que se va a arrestar. También debe tener una fecha válida. Si la persona nombrada en la orden de arresto se encuentra en el lugar de trabajo, esa persona puede abandonar el área privada del trabajo para reunirse con los agentes en el exterior o en un área pública. Si la persona nombrada en la orden no está allí, el empleador puede decirle a los agentes que la persona no está allí. Sin embargo, un empleador nunca debe mentir a los agentes de la ley. NOTA: Una "Orden de Expulsión/ Deportación" *no* es una orden de arresto válida.
- a.ii. Una *orden de registro* debe indicar la dirección que se va a registrar y debe describir en detalle el(las) área(s) objeto del registro, y las personas o cosas que se van a incautar, y debe entregarse en o antes de que caduque la orden.

NOTA: Una "orden administrativa" no es suficiente para entrar a un área privada de un negocio, porque no es una *orden judicial*. Las órdenes administrativas no emanan de una corte, sino que provienen de una agencia del poder ejecutivo. Tales órdenes indicarán a menudo en la parte superior de la página que son del "Departamento de Seguridad Nacional". Estas órdenes no confieren a los funcionarios la autoridad para entrar a las áreas privadas del sitio de trabajo.

Sin embargo, en ciertas situaciones de emergencia, conocidas como "circunstancias apremiantes", las fuerzas del orden público pueden ingresar a las áreas no públicas sin una orden judicial. Las circunstancias apremiantes pueden ocurrir cuando un agente de la ley cree razonablemente que no hay tiempo para obtener una orden judicial porque debe actuar rápidamente para prevenir un peligro inminente a la vida o un daño grave a la propiedad, para evitar el escape inminente de un sospechoso o la destrucción de evidencia, o en una situación de emergencia que involucre seguridad nacional o terrorismo. Por ejemplo, las circunstancias apremiantes pueden existir cuando la policía está persiguiendo a un sospechoso que está posiblemente involucrado en actividades delictivas y en el proceso de huir. Las circunstancias apremiantes no ocurrirían normalmente en las investigaciones de infracciones migratorias civiles o penales.

3. ¿Qué pueden hacer los empleadores para prepararse para posibles investigaciones en el lugar de trabajo realizadas por agentes de la ley, incluyendo el ICE?

Las medidas que pueden tomar los empleadores para asegurarse de que ellos y sus empleados estén preparados para las investigaciones en el lugar de trabajo incluyen, entre otras:

- i. **Contratar a un abogado.** Retener a un abogado de inmigración calificado puede hacer que un negocio esté mejor preparado para las investigaciones en el lugar de trabajo. Un abogado puede ayudar a desarrollar políticas para investigaciones, proveer asesoramiento legal y comunicarse con los agentes de la ley en caso de que se produzca alguna investigación.
- ii. **Desarrollar una política por escrito.** Un empleador puede desarrollar políticas por escrito que describan cómo los gerentes y empleados deben manejar las investigaciones y solicitudes de los agentes de la ley para entrar a las áreas privadas o para reunirse con empleados específicos. La política se puede proveer y explicar a cada empleado para que entienda cómo manejar los encuentros con los agentes de la ley durante una investigación en el lugar de trabajo.
- iii. **Designar y capacitar a uno o más gerentes o empleados (conocidos como "empleados designados") para que sean el punto de contacto de los agentes de la ley.** Esto puede simplificar la comunicación y mitigar la confusión en el caso de una investigación en el lugar de trabajo. Todos los empleados deben saber quién es cada empleado designado.
- iv. **Entrenar a los empleados.** Los empleadores también pueden entrenar a los empleados sobre qué hacer en el caso de una investigación en el lugar de trabajo. Los empleados pueden recibir entrenamiento sobre sus derechos, como su derecho a permanecer en silencio y su derecho a solicitar hablar con un abogado si los enfrentan los agentes de la ley durante una investigación en el lugar de trabajo. Los empleados también pueden ser entrenados en la política del empleador para manejar investigaciones. Por ejemplo, un empleador puede entrenar a sus empleados para limitar sus interacciones con los agentes de la ley que llegan a un sitio de trabajo contactando inmediatamente a un empleado designado.
- v. **Practicar.** Los empleadores y empleados pueden practicar cómo actuar y responder a una investigación en el lugar de trabajo mediante la escenificación de situaciones y los simulacros. Por ejemplo, los empleadores y empleados podrían practicar cómo ejecutar las políticas del empleador durante las investigaciones en el lugar de trabajo.

4. ¿Cómo puede un empleador informar a los agentes de la ley, incluyendo al ICE, sobre las políticas que rigen su entrada a la propiedad de una empresa privada?

Un empleador puede comunicar sus políticas a los agentes de la ley de la manera que elija. Estas maneras pueden incluir, pero sin limitaciones:

- 3.i. Proveer a los agentes de la ley copias de sus políticas;

- 3.ii. Publicar letreros en la propiedad del negocio informando a los agentes de la ley sobre las políticas y procedimientos aplicables; y
- 3.iii. Proveer a los empleados resúmenes u hojas de datos sobre las políticas que ellos pueden dar a los agentes de la ley que busquen entrar a la propiedad del negocio.

5. ¿Qué derechos tienen los empleados durante una investigación en el lugar de trabajo realizada por el ICE u otros agentes de la ley?

Los empleados tienen derecho a guardar silencio si son interrogados por las autoridades. En particular, los empleados no tienen que responder preguntas sobre su estatus migratorio, dónde nacieron o cómo entraron a los Estados Unidos. Si un empleado decide no contestar esas preguntas, el empleado debe expresar su decisión ante los agentes de la ley.

Si un empleado es detenido o arrestado por agentes de la ley, el empleado puede solicitar contactar a su abogado. Incluso si un empleado no tiene un abogado, puede decirles a los agentes de la ley que le gustaría hablar con un abogado. Un empleado debe hacer la solicitud para contactar a un abogado diciéndolo en voz alta. Una lista no exhaustiva de organizaciones que brindan asistencia legal a inmigrantes en el área de Washington, D.C. se incluye más abajo en el apéndice.

Una vez detenidos, los empleados tienen derecho a negarse a discutir su información de inmigración o antecedentes penales con ninguna persona, incluyendo a otros detenidos.

Los empleados no deben huir de los agentes de la ley. Los empleados pueden caminar con calma hacia la salida del lugar de trabajo. Si un empleado es detenido por agentes de la ley, el empleado puede preguntar si está en libertad de irse; si la respuesta de los agentes es no, el empleado no debe intentar salir del lugar de trabajo.

Los empleados tienen derecho a negarse a firmar nada antes de hablar con un abogado.

6. ¿Qué pueden hacer los empleadores para proteger sus derechos durante una investigación en el lugar de trabajo por agentes de la ley, incluyendo el ICE?

Los empleadores pueden tomar las siguientes medidas para proteger sus derechos durante una investigación en el lugar de trabajo por agentes de la ley (estas medidas puede tomarlas el empleado designado por el empleador o cualquier representante del empleador):

- i. **Dirigir a los empleados a contactar a un empleado designado.** Todos los empleados deben saber que si los agentes de la ley llegan y solicitan entrevistar a un empleado o realizar una investigación, deben comunicarse inmediatamente con un empleado designado y pedirles a los agentes de la ley que esperen en un área pública hasta que llegue el empleado designado. Tenga en cuenta que cualquier empleado puede tomar las medidas provistas en esta sección; sin embargo, un empleador puede promover la organización y limitar la confusión mediante la simplificación de la comunicación a través de empleados capacitados designados.

- ii. **Solicitar que el abogado del empleador esté presente durante la visita al sitio.** En el caso de una investigación en el lugar de trabajo, se debe contactar de inmediato al abogado del empleador. El empleado designado puede solicitar que el abogado esté presente físicamente o por teléfono para la investigación.
- iii. **Examinar la identificación del agente de la ley y preguntar sobre el propósito de la visita.** El empleado designado puede pedirle al agente que muestre una placa u otra identificación y solicitar una tarjeta de presentación. Si no hay ninguna disponible, la identidad y la información de contacto del agente pueden anotarse por escrito. El empleado designado puede preguntar sobre el propósito de la visita y revisar cualquier documentación de respaldo.
- iv. **Examinar la orden judicial, si corresponde.** Si los agentes de la ley tienen una orden judicial, el empleado designado debe examinarla para asegurarse de que sea válida. Una orden judicial estará firmada y fechada por un juez, incluirá un espacio de tiempo dentro del cual debe realizarse el registro y describirá los lugares que se registrarán y los artículos y/o personas que serán incautados. El empleado designado puede solicitar hacer una copia de la orden y anotar los detalles si le parece que pudiera no tener validez o si los agentes de la ley están tomando medidas no autorizadas por la orden judicial.
- v. **Negar Permiso para Entrar** Si los agentes de la ley no tienen una orden judicial válida para registrar las instalaciones y piden permiso para entrar, o intentan entrar, en un área privada, el empleado designado puede informar a los agentes de la ley que no les está dando permiso para entrar a las áreas privadas del lugar de trabajo sin una orden judicial válida.
- vi. **Documentar las acciones de los agentes de la ley.** El empleado designado puede documentar por escrito las acciones de los agentes de la ley. Los detalles a anotar incluyen, pero sin limitaciones: (i) el nombre del agente de la ley supervisor; (ii) el número de agentes de la ley que estuvieron presentes; (iii) si los agentes de la ley maltrataron a alguien; (iv) el alcance de cualquier orden judicial presentada por los agentes de la ley y si las acciones de los agentes estaban dentro del alcance de la orden judicial; y (v) artículos incautados por los agentes de la ley, si los hubiere. Si un agente de la ley toma fotografías dentro del espacio de trabajo del empleador, el empleador puede solicitar una copia de esas fotografías.
- vii. **Protección de materiales privilegiados.** Si los agentes de la ley desean examinar documentos designados como comunicaciones privilegiadas entre abogado y cliente (por ejemplo, memorandos de un asesor legal), el empleado designado puede informar a los agentes que los documentos son privilegiados y solicitar la oportunidad de hablar con un abogado antes de que se examinen los documentos. Si los agentes de la ley insisten en incautar dichos documentos, el empleado designado no debe obstruir sus acciones, sino que debe registrar qué documentos se incautaron.

7. ¿Qué puede hacer un empleador si un empleado es arrestado durante la investigación en el lugar de trabajo?

Si los agentes de la ley arrestan a un empleado, un empleador puede preguntar a los agentes adónde están llevando al empleado. Esta información será útil para ayudar a la familia y al abogado del empleado a localizar al empleado.

8. ¿Pueden los empleadores aconsejar o exigir que los empleados rechacen las instrucciones de los agentes de la ley, incluyendo el ICE?

No. Los empleadores y empleados no deben obstruir las acciones de los agentes de la ley federales. Al tomar medidas con respecto a las políticas, los procedimientos y los derechos discutidos en estas preguntas frecuentes, los empleadores y empleados no deben ponerse en peligro ni poner en peligro a los que les rodean.

9. ¿Qué debe hacer un empleador o un empleado si los agentes de la ley están actuando de una manera que se considere ilegal o inapropiada?

La legalidad de la acción de los agentes de la ley es un asunto que las cortes deben determinar, y los empleadores y empleados no deben obstruir las acciones de los agentes de la ley. Sin embargo, los empleadores y empleados pueden tomar las siguientes medidas si creen que los agentes del orden público están actuando ilegal o indebidamente:

- i. **Objetar a la acción.** Al hacer una objeción a una acción, un empleador debe hacer una objeción verbal al agente de la ley y hacer una nota escrita de la objeción y la acción objetada. Los empleadores pueden simplemente hacer la objeción y no participar en argumentos con respecto a la acción.
- ii. **Documentar las acciones.** Se permite a un empleador o representante de la compañía documentar las acciones de los agentes de la ley; por ejemplo, tomando notas escritas. Estas acciones también se pueden documentar utilizando los sistemas de vigilancia ordinaria que las empresas tienen instalados, incluyendo la vigilancia por video.
- iii. **Consultar a un abogado.** Los empleadores pueden contactar a su abogado tan pronto como los agentes de la ley lleguen a su lugar de trabajo. Los abogados pueden ir personalmente al lugar de trabajo o hablar con los agentes de la ley por teléfono. Los empleadores también pueden compartir sus objeciones y registros de la investigación en el lugar de trabajo con su abogado para determinar si la acción legal posterior es apropiada.

10. ¿Es legal grabar en video las interacciones con el ICE u otras fuerzas del orden público?

En general, es legal grabar las interacciones con las autoridades en un lugar público. Sin embargo, hay excepciones para esta regla. Por ejemplo, los agentes de la ley pueden ordenar a las personas que cesen las actividades que interfieren con las operaciones policiales. Si una grabación interfiere con las operaciones de aplicación de la ley a

menudo puede ser una cuestión sobre hechos específicos. En cualquier caso, usted debe tener en cuenta que desobedecer la orden de un oficial podría llevar a su arresto. Además, si la interacción se lleva a cabo en propiedad privada, los empleadores y empleados deben saber si el dueño de la propiedad ha establecido las reglas que se aplican a la grabación de video en la propiedad y, de ser así, cuídese de cumplirlas.

A menudo, los empleadores tienen cámaras de vigilancia en su propiedad. Si el ICE u otros agentes de la ley no tienen una orden de registro judicial válida, usted puede negarse a darles acceso a la grabación. Si los agentes de la ley proveen sólo una orden administrativa emitida por una agencia del poder ejecutivo, en lugar de un juez, usted puede negarse a proveerles la grabación.

V. Consideraciones Posteriores al Formulario I-9 - Auditorías e Investigaciones en el Sitio de Trabajo

Después de una auditoría del Formulario I-9 o una investigación en el sitio de trabajo, es posible que uno o más de los empleados de un empleador no puedan regresar al trabajo. En este caso, hay varias medidas que un empleador puede tomar para apoyar a sus empleados y a la comunidad en general. Estas incluyen, pero sin limitaciones:

- a.i. **Pagar los salarios y beneficios adeudados.** Un empleador debe conocer los requisitos de las leyes laborales federales y estatales pertinentes y pagar los salarios y los beneficios acumulados a los que tienen derecho los empleados afectados. Los empleados que no pueden regresar al trabajo enfrentan ambos, los costos básicos de vida y los posibles costos legales, y el pronto pago de los salarios y beneficios adeudados los ayudará a salir adelante.
- a.ii. **Proveer pago por despido.** Si un empleador tiene una política de pago por despido, considere aplicar esa política a los trabajadores afectados que no puedan regresar al trabajo.

APÉNDICE

Las siguientes organizaciones ayudan a los inmigrantes que necesitan ayuda legal y otros servicios en el área de Washington, D.C. Esta lista no es exhaustiva y se provee sólo a modo de orientación.

1. AYUDA

Oficina de Washington, D.C. y Maryland

6925B Willow Street NW, Washington, DC 20012

Teléfono: (202) 387-4848

Website: <http://www.ayuda.com>

Oficina de Virginia

2755 Hartland Road, Suite 100, Falls Church, VA 22043

Teléfono: (703) 444-7009

2. Capital Area Immigrants' Rights Coalition (CAIR) – (Para derechos de inmigrantes)

1612 K Street NW, Suite 204, Washington, DC 20006

Website: <https://www.caircoalition.org>

3. Central American Resource Center (CARECEN) – (Recursos para centroamericanos)

1460 Columbia Road NW, Suite C-1, Washington, DC 20009

Teléfono: (202) 328-9799

E-mail: info@carecencdc.org

Website: <http://www.carecencdc.org>

4. Catholic Charities of the Archdiocese of DC – (Servicios legales de inmigración)

Oficinas de Washington, D.C.

924 G Street NW, Washington, DC 20001

Teléfono: (202) 772-4352

Website: <https://www.catholiccharitiesdc.org/ils/>

1618 Monroe Street NW, Washington, DC 20010

Teléfono: (202) 939-2420

Oficina de Maryland

12247 Georgia Ave., Silver Spring, MD 20902

Teléfono: (301) 942-1790

5. Catholic Charities of the Diocese of Arlington – Hogar – (Servicios a inmigrantes)

6301 Little River Turnpike, Suite 300, Alexandria, VA 22312

Teléfono: (703) 534-9805

Website: <https://www.hogarimmigrantservices.org>

- 6. Just Neighbors (Immigration Legal Services) – (Servicios legales de inmigración)**
7630 Little River Turnpike, Suite 900, Annandale, VA 22003
Teléfono: (703) 979-1240
E-mail: info@justneighbors.org
Website: <https://www.justneighbors.org>

- 7. Kids in Need of Defense (KIND) – (Recursos de ayuda a la niñez)**
1300 L Street NW, Suite 1100, Washington, DC 20005
Teléfono: (202) 824-8680
E-mail: info@supportkind.org
Website: <https://supportkind.org>

- 8. Legal Aid Justice Center – (Ayuda en asuntos legales)**
6066 Leesburg Pike, Suite 250, Falls Church, VA 22041
Teléfono: (703) 778-3450
Website: <https://www.justice4all.org>

- 9. Northern Virginia Family Services – (Servicios legales a familias de inmigrantes)**
6400 Arlington Blvd., Suite 110, Falls Church, VA 22042
Teléfono: (571) 748-2806
Website: <https://www.nvfs.org/our-services/immigration-legal-services>

- [1] Un empleado se define como una persona que realiza trabajo o presta servicios a cambio de salarios u otra remuneración.
- [2] Servicios de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS), *Manual para Empleadores M-274*, Sección 2.0 (11 de enero del 2018), disponible en <https://www.uscis.gov/book/export/html/59502/en> (en lo adelante, "Manual de USCIS").
- [3] *Íd*
- [4] USCIS, *Employee Rights (Derechos del Empleado)*, disponible en <https://www.uscis.gov/i-9-central/employee-rights-discrimination/employee-rights>.
- [5] USCIS, *Retaining Form I-9 (Conservar Formulario I-9)*, disponible en <https://www.uscis.gov/i-9-central/retain-store-form-i-9/retaining-form-i-9>.
- [6] (Manual) USCIS Handbook, Sección 2.0.
- [7] USCIS, *Employee Rights (Derechos del Empleado)*, disponible en <https://www.uscis.gov/i-9-central/employee-rights-discrimination/employee-rights>.
- [8] USCIS, *Retaining Form I-9 (Conservar Formulario I-9)*, disponible en <https://www.uscis.gov/i-9-central/retain-store-form-i-9/retaining-form-i-9>.
- [9] USCIS, *Storing Form I-9 (Guardar Formulario I-9)*, disponible en <https://www.uscis.gov/i-9-central/retain-store-form-i-9/storing-form-i-9>.
- [10] USCIS, *I-9 Central*, disponible en <https://www.uscis.gov/faq-page/i-9-central-self-audits#t17081n47852>.
- [11] Inmigración y Control de Aduanas (ICE) de los Estados Unidos, *Descripción general de la inspección del Formulario I-9*, disponible en <https://www.ice.gov/factsheets/i9-inspection#wcm-survey-target-id>.
- [12] *Íd.*
- [13] *Íd.*